

2025年8月7日
No.2503

●給与実態調査・現業
組合員実態アンケート
結果概要

現 評

愛知県職連合 現業評議会

名古屋市中央区竹橋町36-31
代 表 052-433-7373
F A X 0120-930-340
<http://www.aichikenshoku.gr.jp>
genyou24@aichikenshoku.gr.jp

現業組合員 給与実態調査の概要

現評では、現業組合員の給与実態を把握し、今後の昇任改善の取り組み等の基礎資料とするため、給与実態調査を実施しています。今年度の調査結果をまとめましたので概要を報告します。なお、同時に実施した「現業組合員実態アンケート」の概要は裏面に掲載しています。（アンケート結果全文は組合ホームページの「現業評議会のページ」に掲載しています）

今年の調査は、85人の対象者に対して、70人から回答が提出されました（回答率82・4％）。
また、主任級昇任者は5

●職級分布
今年度の主査級昇任者は回答者中3人（前

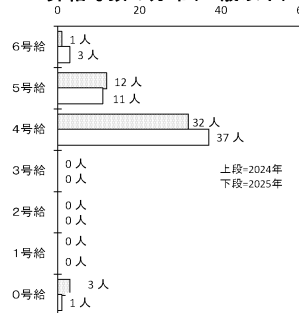
主任級・主査級昇任時平均年齢・勤続年数推移

		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
主任級	平均年齢	41.13 歳	40.87 歳	40.52 歳	40.45 歳	40.43 歳
	〃 勤続年数	17.41 年	17.65 年	17.81 年	17.78 年	17.93 年
主査級	平均年齢	53.76 歳	53.86 歳	53.31 歳	53.6 歳	53.72 歳
	〃 勤続年数	26.63 年	25.6 年	26.43 年	28.47 年	31.21 年

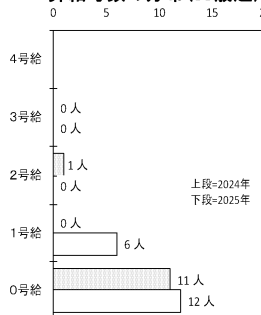
2025年現業給与実態調査総括表 各項目下段は2024年度データ

職 級	人 数		回答者平均		昇任時平均	
			年 齢	勤続年数	年 齢	勤続年数
21技師級	19 人	27.1%	35.47 歳	7.11 年	—	—
	22 人	29.6%	36.62 歳	5.90 年	—	—
16主任級	34 人	47.6%	51.53 歳	26.72 年	40.43 歳	17.93 年
	28 人	47.9%	50.79 歳	28.94 年	40.45 歳	17.78 年
15主査級	17 人	24.3%	56.00 歳	33.51 年	53.72 歳	31.21 年
	15 人	22.5%	56.50 歳	31.34 年	53.60 歳	28.47 年
					主任経験年数	13.15 年
合計・平均	70 人	100.0%	48.58 歳	23.53 年	—	—
	71 人	100.0%	47.68 歳	22.38 年		

昇給号数の分布(55歳以下)



昇給号数の分布(55歳超)



人で、内4人は県歴10人未満です。昨年度の調査では主任級昇任者はいませんでしたので、今年度の主任級要件の改善（県歴10年未満↓1年未満）の効果があらわなものと考えられます。

●昇給号数

昇給号数では、回答が得られた55歳以下52人の内、6号昇給3人（前年1人）5号昇給11人（同12人）4号昇給37人（同32人）昇給なし1人（同3人）でした。55歳以下で昇給

加算された割合は27%で前年とほぼ同じ割合です。

また、実質昇給停止となる55歳超では、1号昇給者が6人でした（前年は昇給者1人）。

●まとめ

今回の調査結果で、主任級昇任者が5人該当し（内、

県歴10年未満4人）、主任級要件の一部改善効果が出たものと言えますが、全体で見ると主任級昇任時の平均年齢・勤続年数は40・4歳、17・9年と、依然として一般職と大きな格差があります。

また、この機関紙では紹介していませんが、4級在職者の全体に占める割合は高く、最高号給に滞留している組合員が一定数いる状況が続いています。

現業評議会は、今年、粘り強い取り組みで、主任級要件の一部改善を勝ち取りましたが、引き続き組合本部と一体となって、現業職給料水準の底上げを図る取り組みを進めていきます。

（裏面…現業実態アンケート
結果に続く）

現業組合員実態アンケート結果（概要）

～ 8割強の組合員が仕事にやりがい 一方で退職を考えた事がある「3割」～

現業組合員全員を対象とした実態アンケートについては、2023年度から実施しており、今年度は仕事のやりがいや職場環境に対する項目を中心に実施し、67名から回答が提出されました。

同時期に実施した給与実態調査結果や職場集会での意見を吸い上げ、今後人事課との意見交換会等で、組合員の実態を踏まえた要求の実現を図っていきます。

表①：仕事のやりがい		
①やりがいはある	21 人	31.3%
②まあまあやりがいはある	34 人	50.7%
③あまりやりがいはない	11 人	16.4%
④やりがいはない	1 人	1.5%
無回答	0 人	0.0%
合計	67 人	

表②：やりがいをを感じる理由		
①仕事が合っている	30 人	54.5%
②能力や創意が発揮できる	2 人	3.6%
③仕事の意味や使命が感じられる	12 人	21.8%
④収入に見合っている	1 人	1.8%
⑤職場の人間関係が良い	5 人	9.1%
⑥仕事を通して達成感	4 人	7.3%
⑦その他	1 人	1.8%
合計	55 人	

表③：やりがいを感ぜない理由		
①仕事に向いていない	1 人	8.3%
②能力や創意が発揮できない	0 人	0.0%
③仕事の意味や使命が感じられない	4 人	33.3%
④収入に見合わない	1 人	8.3%
⑤職場の人間関係が悪い	2 人	16.7%
⑥仕事の達成感がない	1 人	8.3%
⑦その他	3 人	25.0%
合計	12 人	

表④：退職を考えた事		
①ある	24 人	35.8%
②ない	42 人	62.7%
無回答	1 人	1.5%
合計	67 人	

表⑤：退職を考えた理由		
①仕事がつらい	2 人	4.4%
②労働時間が長い	0 人	0.0%
③仕事が面白くない・やりがいがいない	4 人	8.9%
④職場の雰囲気・人間関係	7 人	15.6%
⑤ハラスメントを受けている	0 人	0.0%
⑥給料が仕事に見合わない	5 人	11.1%
⑦職場・仕事の将来性	5 人	11.1%
⑧他にやりたい事（仕事）がある	4 人	8.9%
⑨健康面の不安	9 人	20.0%
⑩家族・親族の看護・介護	3 人	6.7%
⑪通勤の不安	2 人	4.4%
⑫その他	4 人	8.9%
合計	45 人	

■仕事のやりがい
8割強がやりがいを
持つ
今の仕事にやりがいを感
じているかの設問に対し、
「やりがいはある」31・3
%、「まあまあやりがいは
ある」50・7%で、「あま
りやりがいはない」16・4
%、「やりがいはない」1・
5%を大きく上回りました
（表①）。

理由では「仕事の意味や使
命が感じられない」が33・
3%と、最も高くなってい
ます（表③）。
■退職を考えた事
3割を超える組合員が
「ある」
2～3年以内に退職を考
えた事が「ある」と回答し
た割合は35・8%、一方
「ない」は62・7%で、3
割を超える組合員が、退職
を考えた事があると回答し
ています（表④）。

その理由について、最も
多かったのが「健康面の不
安」で20%、次いで「職場
の雰囲気・人間関係」15・
6%、「給料が仕事に見合
わない」「職場・仕事の将
来性」が、それぞれ11・1
%となつています（表⑤）。
退職を考えた事がある理
由として、20代は「給料が
仕事に見合わない」、50代
は「健康面の不安」を主に
挙げており、仕事にやりが
いを持っていても、生活へ
の不安や、高齢による通勤
や健康への不安などから退
職を考えざるを得ない実態
があると言えます。

■現業評議会として重点的
に取り組む課題
組合では、賃金関係の改
善に向け、総合要求や賃金
決定闘争などに取り組んで
いますが、現業評議会とし
て重点的に取り組んでほし
い課題について、複数選択
で挙げてもらいました。
最も多かったのが「基本
給・一時金の引き上げ」23・
7%、次いで「昇給・昇格
の改善」20・8%となつて
おり、回答者の世代別構成
から、高齢層職員、60歳以
降の給与水準改善を求める
割合が高くなっています。
また、今年4月から、自
家用車使用に係る通勤手当
について、有料道路等の料
金が1／2支給から全額支
給に改善されましたが、遠
距離通勤等、依然、切実な
通勤実態を踏まえ、通勤手
当の額や制度の改善なども
挙げられています。

全職場で「職場集会」を開催しましょう

まだ未開催の職場で開催候補日が決
まったら、本部現評担当まで連絡を！